



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Propiedades Psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en
conductores de taxi de Trujillo.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Br. Rodríguez Alcalde, Nora Emperatriz

ASESORES:

Dra. Azabache Alvarado, Karla

Dra. Velia Graciela Vera Calmet

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometría

TRUJILLO – PERÚ

2017

| | | |
|---|--|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV | Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1 |
|---|--|---|

Yo Nora Emperatriz Rodríguez Alcalde, identificado con DNI N° 42240242, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedades Psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en conductores de taxi de Trujillo"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


 FIRMA

DNI: 42240242

FECHA: 05 de setiembre del 2017

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

PÁGINA DEL JURADO

Dra. Karla Azabache Alvarado

PRESIDENTA

Dra. Velia Graciela Vera Calmet

SECRETARIA

Lic. Ronald Castillo Blanco

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso, por haber guiado mi camino personal e universitario, logrando así cada una de mis metas.

AGRADECIMIENTO

A mis queridos padres, por su ayuda y afecto incondicional, fueron mi fortaleza para realizar el presente estudio.

A David, gracias por haber sido el impulso e inspiración necesaria para culminar esta etapa.

A los conductores de la empresa de taxi, ya que sin su ayuda hubiera sido imposible realizar el presente estudio. Gracias por su tiempo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Nora Emperatriz Rodríguez Alcalde, identificada con el DNI N° 42240242, a disposición de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela Académico Profesional de Psicología.

Declaro bajo juramento que toda la información y datos que se exponen en la presente investigación son auténticas y veraces.

Asimismo, asumo toda responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Septiembre de 2017

Br. Nora Emperatriz Rodríguez Alcalde

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, ante ustedes presento la Tesis titulada “Propiedades Psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en conductores de taxi de Trujillo”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Deseando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

| | |
|--|--------|
| Página del Jurado..... | ii |
| Dedicatoria..... | iii |
| Agradecimiento..... | iv |
| Declaratoria de autenticidad..... | v |
| Presentación..... | vi |
| RESUMEN | x |
| ABSTRACT | xi |
| I. INTRODUCCIÓN | 12 |
| 1.1 Realidad Problemática..... | 12 |
| 1.2 Trabajos previos..... | 15 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema..... | 16 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 23 |
| 1.5 Justificación del estudio..... | 23 |
| 1.6 Objetivos..... | 24 |
| II. MÉTODO | |
| 2.1. Diseño de investigación..... | 24 |
| 2.2. Variables, Operacionalización..... | 24 |
| 2.2.1 Variable..... | 24 |
| 2.2.2 Operacionalización de Variable..... | 25 |
| 2.3. Población y muestra..... | 26 |
| 2.3.1 Población..... | 26 |
| 2.3.2 Muestra..... | 26 |
| 2.4.2.1. Criterios de Selección..... | 27 |
| 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... | 27 |
| 2.6. Métodos de análisis de datos..... | 29 |

| | |
|---|-----------|
| 2.7. Aspectos éticos..... | 29 |
| III. RESULTADOS..... | 30 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 37 |
| V. CONCLUSIÓN..... | 41 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 42 |
| VII. REFERENCIAS..... | 43 |
| ANEXOS..... | 47 |
| Tabla 6: Estadísticos descriptivos de los ítems de la Escala de Desgaste | |
| Ocupacional..... | 54 |
| Tabla 7: Análisis de Mardia de la Asimetría y Curtosis Multivariante..... | 55 |
| Tabla 8: Matriz de índices de modificación según errores correlacionados..... | 56 |
| Tabla 9 : Matriz de correlaciones de Pearson..... | 57 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----------|
| TABLA 1 : Distribución de la población de los conductores de taxis de Trujillo. | 26 |
| <hr/> | |
| TABLA 2: Distribución de la muestra por estrato de los conductores de taxis de Trujillo. | 27 |
| <hr/> | |
| TABLA 3 : Cargas Factoriales estandarizadas de los modelos comparados para la escala del Desgaste Ocupacional | 33 |
| <hr/> | |
| TABLA 4 : Índices de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Desgaste Ocupacional | 35 |
| <hr/> | |
| TABLA 5 : Índices de consistencia Omega corregido de la Escala de Desgaste Ocupacional | 36 |
| <hr/> | |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las Propiedades Psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en conductores de taxi. Se trabajó con un diseño instrumental, en una población de 840 conductores del género masculino, cuyas edades oscilaron entre los 23 y 60 años. Siendo la muestra compuesta por 350 conductores. El instrumento empleado fue la Escala de Desgaste Ocupacional. Entre los resultados relevantes se halló la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados, Encontrándose una razón X^2/gl de 17.8, un RMR de .23 y un GFI de .85 en el modelo teórico. Se halló una razón X^2/gl de 16.0, un RMR de .21 y un GFI de .87 en el modelo reespecificado y para el modelo reducido de 18 ítems, se encontró una razón de X^2/gl de 2.6, un RMR de .062 y un GFI de .95. Finalmente, se estimó la confiabilidad a través del análisis de consistencia interna mediante el omega corregido por correlación entre errores, encontrándose un valores entre .70 a .89 en las escalas con el modelo teórico, de .69 a .88 en las escalas con el modelo reespecificado y de .65 a .88 en las escalas con el modelo resumido de 18 ítems.

Palabras Clave: desgaste ocupacional, conductores, análisis factorial confirmatorio.

ABSTRACT

The present investigation had as objective to determine the Psychometric Properties of the Scale of Occupational Wear in cab drivers. We worked with a Psychometric design, in a population of 840 male drivers, whose ages ranged from 23 to 60 years. Being the sample composed by 350 conductors. The instrument used was the Occupational Wear Scale. Among the relevant results, construct validity was found through confirmatory factor analysis using the unweighted least squares method. A ratio of χ^2 / gl of 17.8, an RMR of .23 and a GFI of .85 was found in the theoretical model. A χ^2 / gl ratio of 16.0, an RMR of .21 and a GFI of .87 in the re-specified model was found and for the reduced model of 18 items, a ratio of χ^2 / gl of 2.6, an RMR of .062 and a GFI of .95. Finally, reliability was estimated through the internal consistency analysis using the internal omega consistency corrected for correlation between errors, with values ranging from .70 to .89 in the scales with the theoretical model, from .69 to .88 in the scales with the model re-specified and from .65 to .88 in the scales with the summary model of 18 items.

Key words: occupational wear, drivers, confirmatory factor analysis.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Los conductores públicos tienen un rol imprescindible en el servicio de transporte, ya que son ellos los que movilizan a muchos de ciudadanos en sus vehículos, y esto lleva a una tarea establecida de atención frente a los pasajeros y frente al desempeño correcto de las vías de transporte de cada ciudad. No obstante, el panorama no es tan favorecedor, ya que existen conductores que tienen actitudes desfavorables que generan caos en el tránsito, no solo en el Perú, sino que en cualquier lugar del mundo. Ante esto, son exiguas las investigaciones de conocer que perfil identifica a los conductores y además de esta situación problemática (Salazar & Pereda, 2010).

Dentro de esta problemática sobre conductores y sus actitudes, en el Perú, se destaca la investigación de la socióloga Bielich (2009) referente al transporte público y sobre la normativa del sistema laboral de los conductores, en donde menciona que:

Los choferes de los vehículos conducen de forma inapropiada y al límite del peligro, y esto sucede generalmente porque su entorno laboral se caracteriza de condiciones precarias, sumado a esto, los problemas personales y la presión de llevar dinero diario a casa. Por lamentable consecuencia, no se respeta las señalizaciones, existe competencia entre los vehículos de transporte público, ante lo cual, el sistema regulador de transporte no hace mucho.

Con respecto, a esta situación del comportamiento de los conductores y, sumándose a ello, el caos y congestión de tránsito, se puede asumir que hoy en día el trabajo como conductor constituye una labor muy estresante. Por tal, se puede inferir, que el estrés y la conducción de vehículo están relacionados, ya que el estrés influye en la forma de conducir lo cual puede generar accidentes vehiculares y alteraciones en el comportamiento del conductor como ansiedad, impulsividad, imprudencia y falta de concentración (Lima & Juárez, 2008).

Ahora bien, el referido estrés en los conductores persiste y como consecuencia ha tenido efectos negativos graves sobre ellos mismos y la situación, surge el indicio de quemarse por el trabajo o desgaste ocupacional, lo cual genera en el individuo, un colapso físico, emocional y cognitivo con diferentes impactos vinculados a diferentes áreas de la vida (Uribe, 2010).

En referencia a este problema, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) menciona a manera global, que un aproximado de 1.9 millones de personas fallece por dificultades que rodean la ocupación.

Asimismo, en el Perú, el problema de desgaste ocupacional es una de las dificultades en el trabajo y que inicialmente ha sido estudiado en contextos colectivos en donde los trabajadores tienen contacto directo con las personas, como en este caso, como los conductores de transporte público.

A partir de ello, los trabajos y/o estudios en relación a la vida de los conductores vinculados al desgaste ocupacional, surge necesidad de contar con pruebas psicológicas que contribuyan al diagnóstico y evaluación objetiva; siendo así existen diferentes instrumentos que evalúan dicha variable.

Entre los instrumentos psicológicos que miden específicamente dicha variable, se destaca: Maslach Burnout Inventory – MBI, Matthews Burnout Scale for employees – MBSE, Cuestionario Breve de Burnout – CBB de Moreno, Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado - CBP-R de Moreno-Jiménez, Garrosa y Gonzáles y el Maslach Burnout Inventory (MBI).

Sin embargo, una característica común entre estas pruebas, es que miden de forma global una gran variedad de síntomas asociados al burnout y/o desgaste ocupacional, lo que complica a veces la demarcación de ciertos indicadores, lo que impide o limita a algunas instituciones y organizaciones, a que se tenga un perfil detallado de sus trabajadores (Gil-Monte, 2005).

Todo lo contrario, sucede con la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) elaborada por Uribe, el cual si detalla una sintomatología concreta del síndrome de desgaste ocupacional.

Asimismo, la finalidad de esta escala fue medir el síndrome de burnout de manera objetiva y confiable; complementada por el apoyo de académicos y la participación de estudiantes en México (Uribe, 2010).

Por lo que es necesario estudiar la variable de desgaste ocupacional en Trujillo, en la cual se puede observar una carga acumulado de estrés en los conductores puesto que tienen que llegar a tiempo a su marcación de rutas, ya que a no llegar a tiempo son penalizados con descuento de su salario diario que obtienen, adicional a ello se puede observar, falta de claridad en el proceso administrativo, lo que puede determinar mucha improvisación en las unidades, por otro lado, se señala algunas dificultades en cuanto a la intención de pasajeros, como el exceso de este causando aglomeración y probabilidad de robos en las empresas del distrito de Trujillo.

Recopilando lo anterior, se tiene claro que el ritmo laboral de los conductores de transporte público, está expuesto a agentes estresantes lo cual se desencadena en el síndrome de burnout o desgaste ocupacional; también, por otro lado, la técnica de evaluación es muy importante para determinar el perfil de esta problemática de un contexto enmarcado, sin embargo para ello, se debe tener en cuenta que el instrumento tiene que estar adaptado a las características culturales de la población de conductores a una realidad específica, por consiguiente, en la reciente investigación se abordó el análisis psicométrico de la Escala de Desgaste ocupacional en conductores de la ciudad de Trujillo.

1.2. Trabajos Previos

Uribe (2010) creó en la Universidad de México un instrumento titulado Escala de Desgaste Ocupacional (EDO), la cual está dirigida sujetos normales con escolaridad. Asimismo, tuvo una validez de contenido mediante criterio de jueces; luego se aplicó la validez de constructo, correlacionándose significativamente de acuerdo a la literatura internacional con variables psicosomáticas (sueño, psicosexuales, gastrointestinales, psiconeuróticos, dolor, ansiedad y depresión), dando como resultado la distribución de cuatro dimensiones o factores del instrumento que en su totalidad suman 70 ítems, y este esquema funciona de la siguiente manera: correspondiente a la dimensión denominada Agotamiento son 9 ítems, del mismo modo la dimensión de Despersonalización cuenta con 9 ítems, para el factor Insatisfacción de logro corresponden 12 ítems y por ultimo para el factor Psicosomático se constan de 40 ítems, los mismo que a su vez se corresponden en 7 sub factores, distribuidos: 11 ítems para el factor sueño, 10 ítems (3 exclusivos para varones otros 3 para mujeres) del factor psicosexual, 6 ítems del factor gastrointestinal, otros 6 para el factor psiconeuróticos, factor dolor con 5 y finalmente factores ansiedad y depresión con 1 ítem cada quien. Además, se obtuvo un coeficiente general de Alpha de Cronbach de 0.89. Finalmente en los baremos, lo realizaron a través de los puntajes T.

Zavala (2013) ejecutó una investigación con el objetivo de establecer las propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) en docentes de secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Trujillo. Para ello, participó 328 docentes con un tiempo de servicio entre los 3 a 38 años. Como resultados significativos se halló, valores entre 212 a .657 en varones y .213 a .596 en mujeres en la correlación ítem-test. En la confiabilidad, se encontró coeficientes de alfa de Cronbach tanto en varones (.924) y mujeres (.927). Finalmente, se elaboró los baremos con puntuaciones T por género en la escala general y también así con unos de sus factores, a consecuencia que en estos se encontraron diferencias características en su muestra.

Chávez (2016) realizó un estudio con el objetivo de determinar las Propiedades Psicométricas del EDO Escala de Desgaste Ocupacional en trabajadores de la Municipalidad de Trujillo, contó con un tipo de investigación tecnológica y para ello se seleccionó una muestra de 411 sujetos. Se procedió a hallar los índices de correlación ítem-test corregido, presentando una adecuada significancia y coeficientes en los factores de agotamiento varones 0.169 a 0.536 y mujeres 0.149 a 0.602, en despersonalización varones 0.252 a 0.577 y mujeres 0.168 a 0.482, en insatisfacción de logro varones 0.412 a 0.779 y mujeres 0.292 a 0.699. Así también, en el análisis factorial confirmatorio presentó un adecuado ajuste de bondad en ambos sexo según los factores gastrointestinales varones 0.912 y mujeres 0.901, en psiconeuróticos varones 0.933 y mujeres 0.952, y en dolor varones 0.947 y mujeres 0.988. La consistencia interna se comprobó por medio del Alfa de Cronbach, en lo que respecta a los varones presentó una elevada confiabilidad 0.904 y en mujeres se obtuvo una elevada confiabilidad de 0.921; asimismo, se elaboraron baremos de puntaje T para la muestra según sexo y factores determinándose según las medida de tendencias central: media, mediana, desviación estándar, mínimo y máximo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Estrés Laboral

El estrés se ha vuelto hoy en día un término muy utilizado en todas las áreas de la vida, ya que implica la tensión o presión que siente el individuo ante alguna situación complicada o ante algún problema difícil de resolver, lo cual hace que aumente la preocupación (Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente, 2015).

Siendo así, el estrés puede ser definido como un desajuste percibido entre lo que la demanda exige y lo que el individuo puede dar, lo cual puede traer como resultado una situación de fracaso cuando no se pueda cumplir la demanda (McGrath, 1970 citado en Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente, 2015). Asimismo, otros conceptos, implica que el estrés es el desequilibrio entre lo que el individuo aspira con respecto a la realidad.

1.3.2. Burnout o Desgaste Ocupacional

Antes de detallar sobre los puntos del marco teórico, se hará un breve preámbulo sobre la conceptualización del desgaste ocupacional, el cual tuvo su origen en el análisis de las expresiones y comportamientos emocionales por parte de los profesionales de servicio. Siendo así, a finales de los 70s, se tuvo los primeros inicios de investigaciones sobre este síndrome girando en torno al agotamiento personal de los expertos de la salud y su trato con los pacientes. Posteriormente, se determinó que este agotamiento característico del desgaste ocupacional tenía efectos nocivos para la salud como las dificultades cardiovasculares, trastornos del sueño y síndromes metabólicos; asimismo, trae consigo, afecciones psicológicas, como el tener pensamiento negativos hacia uno mismo. Ahora, todo ello, afecta a las empresas, organizaciones y/o instituciones, ya que la sintomatología de este síndrome se puede convertir en problemas laborales entre los más comunes: la falta de motivación, ausentismo y formas de atención inadecuadas a los clientes o usuarios (Hurtado & Pereira, 2012).

1.3.2.1. Definiciones del síndrome de burnout o desgaste ocupacional

Según Ortega y López (2004) refieren que el síndrome de desgaste ocupacional, es una dificultad laboral de carácter psicosocial de mucha importancia en los últimos años, asimismo, lo definen como una respuesta psicológica ante el estímulo del estrés del trabajo crónico en base a la interacción con los demás y al aspecto emocional, el cual aparece en mayor proporción en los trabajadores y/o profesionales que mantienen contacto directo con los clientes o usuarios.

Asimismo, Bosqued (2008) menciona que es la respuesta del individuo que se esfuerza reiterativamente, obteniendo resultados ineficaces, ante el cual reacciona frustrado y exhausto; considera también que es un tipo de estrés crónico.

Además, Maslach (1976 citado en Uribe, 2010) menciona que este síndrome es el desarrollo progresivo del estrés crónico desencadenado por los problemas y/o dificultades en el trabajo, causando además, daño tanto en lo fisiológico como en lo psíquico, aflorando así comportamientos y pensamientos negativos en el trabajo. Ante estas definiciones, para la presente investigación se basará en la conceptualización de Gil-Monte (2005 citado en Uribe, 2010) quien refiere que este

síndrome surge a partir de la percepción subjetiva acompañada de pensamientos y emociones negativas hacia su entorno pero con mayor notoriedad en el trabajo; sumado a ello, problemas físicos y psicológicos.

Por lo tanto, no existe una sola definición que englobe el tema de burnout, pero se manifiesta puntos en común como que hace referencia a actitudes y comportamientos negativos que se ven reflejados hacia sí mismo y hacia el entorno a causa de un estrés crónico y persistente, lo cual trae como consecuencias malestares no solo en el entorno laboral sino también personal.

1.3.2.2. Desarrollo del Proceso del síndrome de burnout y Modelos Explicativos

En referencia a la evolución del curso del síndrome, desde la perspectiva psicosocial, existen discrepancias en el orden en que aparece la sintomatología. Estas discrepancias tienen su origen como respuesta ante el estímulo del estrés laboral acompañado de un deterioro cognitivo que utiliza el individuo (Uribe, 2010).

Por ello, para constituir el desarrollo adecuado del proceso de este síndrome, es necesario identificarlo y prevenirlo primero, desempeñando estrategias correctas de ayuda. No obstante, un modelo muy empleado que explique la temática es el de Gil-Monte y Peiró, por el cual se considera pensamientos negativos hacia las metas en el trabajo, también surgen sentimientos de cansancio extremo, despersonalización y problemas para sentirse satisfecha con las actividades laborales a realizar (Uribe, 2010).

El desarrollo del curso del síndrome de burnout está relacionado a cuatro fases distintas (Gil-Monte y Peiró, 1997 citado por Uribe, 2010):

- a. Fase de entusiasmo, cuando el empleador posee falsas metas en el trabajo.
- b. Fase de estancamiento: es el estadio en el que, el empleador se da cuenta de sus irreales expectativas en el trabajo.
- c. Fase de frustración: es la partida del síndrome, el empleador se siente desmotivado, lo cual le conlleva a desinteresarse en el trabajo.

- d. Fase de apatía: es cuando se da el propio síndrome, el empleador empieza a tener comportamientos y pensamientos negativos con respecto al trabajo.

No obstante, la aparición de modelos teóricos ha surgido debido a la necesidad de saber el origen de esta variable, ya que hoy en día a las organizaciones les interesa que el cliente o usuario este satisfecho porque implica el éxito de la organización, asimismo, existe preocupación por cumplir la expectativa laboral (Uribe, 2010).

Por otra parte, Gil-Monte hace mención del Modelo Estructural sobre la raíz del síndrome, para lo cual considera experiencias en las distintas áreas de la vida. Asimismo, refiere que el origen del síndrome surge por la percepciones negativas que se tiene a sí mismo en el entorno laboral, deteriorando las relaciones con los demás (Uribe, 2010).

A ello se suma, que los trabajadores que sienten que dan más de lo que reciben en su trabajo, están más propensos a desarrollar este síndrome (Gil-Monte, 2012).

1.3.2.3. Dimensiones del Síndrome de burnout o Desgaste Ocupacional

En Maslach y Jackson (1981 citado en Uribe, 2010) consideraron el síndrome de burnout bajo tres dimensiones principales:

- Agotamiento emocional: hace referencia al cansancio extremo, el individuo siente que no puede dar más en sus actividades.
- Despersonalización: hace referencia a que el individuo toma una actitud distante y poco cordial con los de su entorno y por ende en su trabajo. Asimismo, se suma la desmotivación e impulsividad, en muchas ocasiones echa la culpa a otros para disminuir su frustración.
- Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal: hace referencia a los sentimientos negativos hacia uno mismo, es decir, el individuo se siente incompetente muchas veces en el trabajo, lo cual perjudica sus expectativas laborales, experimentando sentimientos de fracaso ya que su rendimiento disminuye.

Sumándose a ello, la dimensión propuesta por Uribe (2010) en cuanto a los trastornos psicosomáticos, para lo cual menciona que son los procesos mentales que afectan directamente al cuerpo. Y en la que incluye: sueño, psicosexuales, gastrointestinales, psiconeuróticos, dolor, ansiedad y depresión.

Con respecto a esta última dimensión, los problemas físicos en el trabajador provocados por el síndrome influyen en el trabajo, en el área de calidad de servicio al cliente principalmente sumado a ello el clima organizacional, lo cual produce ausentismo o abandono del trabajo (Uribe, López, Pérez & García, 2014).

1.3.2.4. Desencadenantes y potenciadores del síndrome de burnout

Existen muchos factores que influyen en síndrome de burnout, ya sea sociales (edad, género, estado civil, etc), personales y laborales; están dos últimas, son difíciles de definir, ya que incluyen muchas características y patrones; por lo cual se concluye que este síndrome se desarrolla en base a la interacción de la persona con el entorno, sin menoscabar ningún factor (Gil-Monte, 2012).

Lo anterior denota, que primero el individuo evalúa y contrasta lo que tiene con lo que el entorno laboral le ofrece, según esto activa su afrontamiento ante las dificultades laborales o del contexto. Ante ello, surge la propuesta interaccionista por de Karasek y Theorell, 1990, quienes relacionan el estrés con las condiciones laborales, las cuales dan una explicación al síndrome de burnout (Poy, 2003).

Gil-Monte y Peiró (1997 citados en Uribe, 2010), mencionan que los causales del síndrome estarían compuesto por cuatro variables:

- a. Variables organizacionales: están relacionadas a las condiciones laborales, es decir, involucradas al ambiente en si (infraestructura, higiene, puesto, etc).
- b. Variables sobre relaciones interpersonales, progreso de la carrera y buen desempeño: están relacionadas a los rangos de los puestos de trabajo, y a las funciones y expectativas laborales de estos; los cuales al no tener congruencia produce estrés en el empleador.

- c. Variables sobre aspectos de la organización dirigidas a la nuevas tecnologías: tiene que ver con la percepción que siente el empleador al notar que es desplazado o aislado por la tecnología, en el reemplazo de algunas de sus funciones. También refiere sobre la falta de destreza o familiaridad con este factor en las tareas del trabajo.
- d. Variables personales: están vinculadas a otros factores que rodean al ámbito laboral, como las variables personales y sociales.

1.3.2.5. Causas del Desgaste Ocupacional

Existen diversos síntomas del síndrome de burnout, sin embargo, hoy en día la Psicología ha hallado diferentes indicadores del síndrome, lo cual hace más fácil su identificación de saber la causa o raíz. En referencia Forbes (2014), explica algunos de ellos:

- Un primer factor de riesgo, son las actividades involucradas con el contacto directo con el usuario o cliente, es decir hace al trabajar más propenso a que desarrolle con el tiempo este síndrome.
- Además, a ello se suma, otros factores labores relacionados a las condiciones, como los horarios extensos, presión y exigencia en el trabajo, lo cual complica al logro real de los objetivos.
- El síndrome se manifiesta en dos planos a nivel personal (sentimientos y actitudes negativas) y laboral (deficiencias).

Siendo así, todo lo mencionado se agrupa, ocasionando bajas expectativas laborales, desmotivación, confusión, inseguridad, deteriorando así los compromisos y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas (Albee, 2000).

Por otro lado, a nivel cognitivo, se resaltan los siguientes indicadores (Forbes, 2014):

- La ausencia de recursos en el trabajo, lo cual dificulta el labor del trabajador.

- Que los objetivos planteados no son realistas, lo cual genera frustración en el trabajador.
- Desilusión en el no cumplimiento de las expectativas, lo cual aumenta los niveles de frustración. Lo que constituye una incongruencia entre la motivación inicial con los resultados de las labores dadas.
- Falta de independencia y eficacia en el cumplimiento de actividades, así como, la falta de apoyo de los compañeros.

Lo mencionado anteriormente, sobre las causas, hace referencia a un enfoque de relaciones en dos aspectos el de los clientes y de los compañeros del trabajo. El primero, puede dar origen al agotamiento emocional en situaciones donde se produce una falta de control. En el segundo caso, este síndrome se da por la ausencia de apoyo, críticas destructivas, lo cual conlleva a la despersonalización y baja autorrealización (Forbes, 2014).

1.3.2.6. Consecuencias del Desgaste Ocupacional

Las estrategias de afrontamiento y experiencias fructíferas positivas ayudan a que el individuo no desarrolle el síndrome; sin embargo, cuando estas estrategias fallan, es donde se produce un daño en el individuo; y esto trae consecuencias negativas en el funcionamiento mental, involucrado en la realización de los compromisos y responsabilidades (Márquez, 2006).

Siendo así, las consecuencias no solo se limitan a lo mental, sino también son diversos desencadenantes físicos de carácter psicosomático los cuales están relacionados al sistema inmunológico arraigados a dificultades psicológicas; las cuales irrumpen la eficiencia en el ámbito laboral (Uribe, 2010).

Por otra parte, según Gil-Monte & Peiró (1997 citados en Uribe, 2010) las consecuencias a nivel personal si equiparan con una sintomatología que componen en cuatro grandes grupos en función de sus manifestaciones, como son: emocionales (sentimientos), actitudinales (influencia negativa), conductuales (relaciones interpersonales) y psicosomáticos, no obstante, las tres primeras manifestaciones desencadenan con exactitud el síndrome.

Por último, las consecuencias no solo se desencadenan en el trabajo sino también en aspectos personales, sin menoscabar la influencia de la cultura.

1.3.2.7. Atención del Desgaste Ocupacional en la empresa

Es importante tener en cuenta en las organizaciones, algunas medidas respecto a la identificación que da cabida al síndrome como una forma de prevención (Forbes, 2014):

- Revisar periódicamente los objetivos de cada puesto junto con lo de la empresa, haciendo participe a los trabajadores, para que así tengan claro desde el principio lo que tienen que hacer.
- Establecimiento claro de roles en los puestos de trabajo, mandato de un liderazgo democrático entre los trabajadores.
- Darse cuentas si es que las horas extras perjudican o no al trabajador. Las cuales tienen que ser recompensadas.
- Fortalecimiento del clima laboral.
- Fortalecimiento de las interacciones entre los trabajadores.

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en conductores de taxi?

1.5. Justificación del estudio

Los resultados a obtener ayudaron a los análisis de índole organizacional, ya que les sirvió como antecedente o guía en cuanto a protocolo de evaluación de la variable de desgaste ocupacional. Así como también, cobró importancia para las instituciones y empresas, en cuanto la evaluación para sus trabajadores. Además, esta investigación guardó relevancia también en la psicometría, ya que contribuyó en la objetividad de la aplicación del instrumento en una población específica; ayudando al aspecto académico de los estudiantes de psicología, en cuanto el tipo de estudio tecnológico.

1.6. Objetivos

1.6.1. General

Determinar las Propiedades Psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en conductores de taxi.

1.6.2. Específicos

- Determinar la validez de constructo basadas en la estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Desgaste Ocupacional en conductores de taxi.
- Estimar la confiabilidad por coeficiente omega de la Escala de Desgaste Ocupacional en conductores de taxi de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Referido al esquema Instrumental que según Montero y León (2007) consideran apropiable a esta categoría todos los estudios relacionados enfocados al avance de pruebas y aparatos, incluyendo tanto el diseño (o adaptación) como el estudio de las propiedades psicométricas de los mismos”(p.855-856).

2.2. Variable y Operacionalización de Variable

2.2.1. Variable

- Variable Cuantitativa: Desgaste Ocupacional

2.2.2. Operacionalización de Variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------------|---|--|--|---|
| Desgaste Ocupacional | El síndrome surge a partir de la percepción subjetiva acompañada de pensamientos y emociones negativas hacia su entorno pero con mayor notoriedad en el trabajo; sumado a ello, problemas físicos y psicológicos (Uribe, 2010). | Para la medición de la variable Desgaste Ocupacional, se utilizará la prueba EDO Escala de Desgaste Ocupacional de Uribe (2010). | Agotamiento: hace referencia al cansancio extremo, el individuo siente que no puede dar más en sus actividades. Ítems: 2, 4, 5, 6, 14, 19, 20, 26, 27 | De intervalo. Esta escala clasifica al objeto con números que indican tanto su posición relativa como sus diferencias con relación a otros objetos (Domínguez, 2011). |
| | | | • Despersonalización: hace referencia a que el individuo toma una actitud distante y poco cordial con los de su entorno y por ende en su trabajo. Asimismo, se suma la desmotivación e impulsividad, en muchas ocasiones echa la culpa a otros para disminuir su frustración. Ítems: 3, 7, 9, 16, 18, 21, 22, 23, 29 | |
| | | | • Insatisfacción de logro: supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia el trabajo, causando desmotivación y un Autoconcepto pobre de su contribución al entorno laboral. Ítems: 1, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 24, 25, 28, 30 | |
| | | | • T. Psicossomático: son los procesos mentales que afectan directamente al cuerpo. Y en la que incluye: sueño, psicosexuales, gastrointestinales, psiconeuróticos, dolor, ansiedad y depresión. Ítems: 31 al 70. | |

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población objetivo quedó conformada por 840 conductores del género masculino, donde las edades oscilaron entre los 23 y 60 años, correspondientes a tres compañías de taxis del distrito de Trujillo; dichos trabajadores estuvieron distribuidos en los servicios de compras, delivery, horas, turístico, aeropuerto y matrimonios.

Tabla 1

Distribución de la población de los conductores de taxis de Trujillo.

| Compañías de Taxis | N° | % |
|--------------------|-----|-----|
| C.T. 1 | 243 | 29 |
| C.T. 2 | 208 | 25 |
| C.T. 3 | 389 | 46 |
| Total | 840 | 100 |

2.3.2. Muestra

La muestra quedó constituida por 350 conductores de taxi del distrito de Trujillo.

2.3.3. Muestreo

Para este estudio, se manejó el muestreo probabilístico estratificado; el reunió una submuestra por estrato obtenido de la población agrupada, contribuyendo a la representatividad de la muestra en general (Sheaffer y Mendenhall, 2007); para ello, se dividió la muestra sobre la población, y este resultado se multiplicó por el número total de cada subgrupo, obteniendo así el estrato (Chávez, 2008).

Tabla 2.

Distribución de la muestra por estrato de los conductores de taxis de Trujillo.

| Compañías de Taxis | Nº | Estrato |
|--------------------|-----|------------------------|
| C.T. 1 | 243 | $243 \cdot 0.42 = 101$ |
| C.T. 2 | 208 | $208 \cdot 0.42 = 87$ |
| C.T. 3 | 389 | $389 \cdot 0.42 = 162$ |
| Total | 840 | 350 |

2.4. Criterios de selección

2.4.1. Criterios de Inclusión

- Taxistas con edades entre los 23 a 60 años.
- Taxistas del género masculino.
- Taxistas que firmaron la carta de consentimiento informado.

2.4.2. Criterios de Exclusión

- Taxistas que dejaron algún ítem sin responder.
- Taxistas que realizaron menos de 5 horas de trabajo diario.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica:

- Evaluación Psicométrica.

3.5.2. Instrumento:

- ***Escala de Desgaste Ocupacional***

Este instrumento fue creado por Jesús Felipe Uribe, García, Pichardo y Retiz Prado de la Universidad de México, cuya aplicación es individual o colectiva, está administrado a sujetos normales con escolaridad y su tiempo de aplicación es de 30 a 50 minutos. Así mismo, la variable de desgaste ocupacional se compone por las sub escalas: desgaste emocional, despersonalización y la escala de insatisfacción de logro; además según datos emanados del DSM IV, también se consta de siete sub escalas para señales psicosomáticas; dirigidas a trastornos del sueño, problemas psicosexuales y gastrointestinales, de tipo neuróticos y del dolor, y finalmente dos indicadores; ítems relacionados a la ansiedad y la depresión. Por consiguiente el instrumento permite visualizar el grado de burnout en cuatro fases: sano, normal, en peligro y quemado a fin con el modelo de Leiter.

Asimismo, dentro de las normas de aplicación tenemos, se requiere que los sujetos marquen sus respuestas solo en la hoja de respuestas, a continuación se corregirán por medio de una plantilla donde se adquirirá el perfil del evaluado. Y en las normas de interpretación, donde todas las interpretaciones son algunas características que sintetizan el significado para cada nivel de desgaste ocupacional; son guías para el usuario (aplicador e integrador de la información psicométrica).

Por último, con respecto a los baremos, convirtiendo los resultados puntuales se realiza en primera instancia, a los puntajes brutos positivos (arriba del término medio) en puntajes T para la EDO y para convertir puntajes brutos negativos (debajo del término medio).

3.6. Validación y confiabilidad del instrumento

3.6.1. Validación:

En cuanto a la validez, primero se realizó la de contenido mediante criterio de jueces y luego se ejecutó la validez de constructo, en la que se correlacionó significativamente y en base a la literatura internacional con variables psicosomáticas, entre otras.

3.6.2. Confiabilidad:

En cuanto a la confiabilidad, se halló a través del análisis confirmatorio obtuvo un alfa aceptable de confiabilidad general de 0.89.

3.7. Método de análisis de datos

Para este análisis de datos, se utilizó procedimientos como la estadística descriptiva e inferencial:

En la estadística descriptiva, estuvo en función al objetivo de hallar los baremos, ya que para ello se empleó la distribución de frecuencias absolutas simples y porcentuales, medidas de tendencia central (media, moda, mediana), medidas de dispersión (desviación estándar, mínimo y máximo), medidas de posicionamiento (percentiles, puntuaciones típicas derivadas).

En la estadística inferencial, estuvo en función de los objetivos de encontrar la validez y confiabilidad; en donde se empleó, el análisis factorial confirmatorio en la validez de constructo. Y los estadísticos de consistencia interna (coeficiente Alfa de Cronbach) para la confiabilidad.

3.8. Aspectos éticos

- Los taxistas firmaron la carta de consentimiento informado, con la finalidad de respetar la toma de decisión individual de cada conductor con respecto a la evaluación.
- Se consideró la investigación presentada por los autores que sustentaron el instrumento, es decir, se tomó en referencias las teorías, datos y modelos respetando la autoría, a través del APA.

III.RESULTADOS

- Análisis factorial confirmatorio

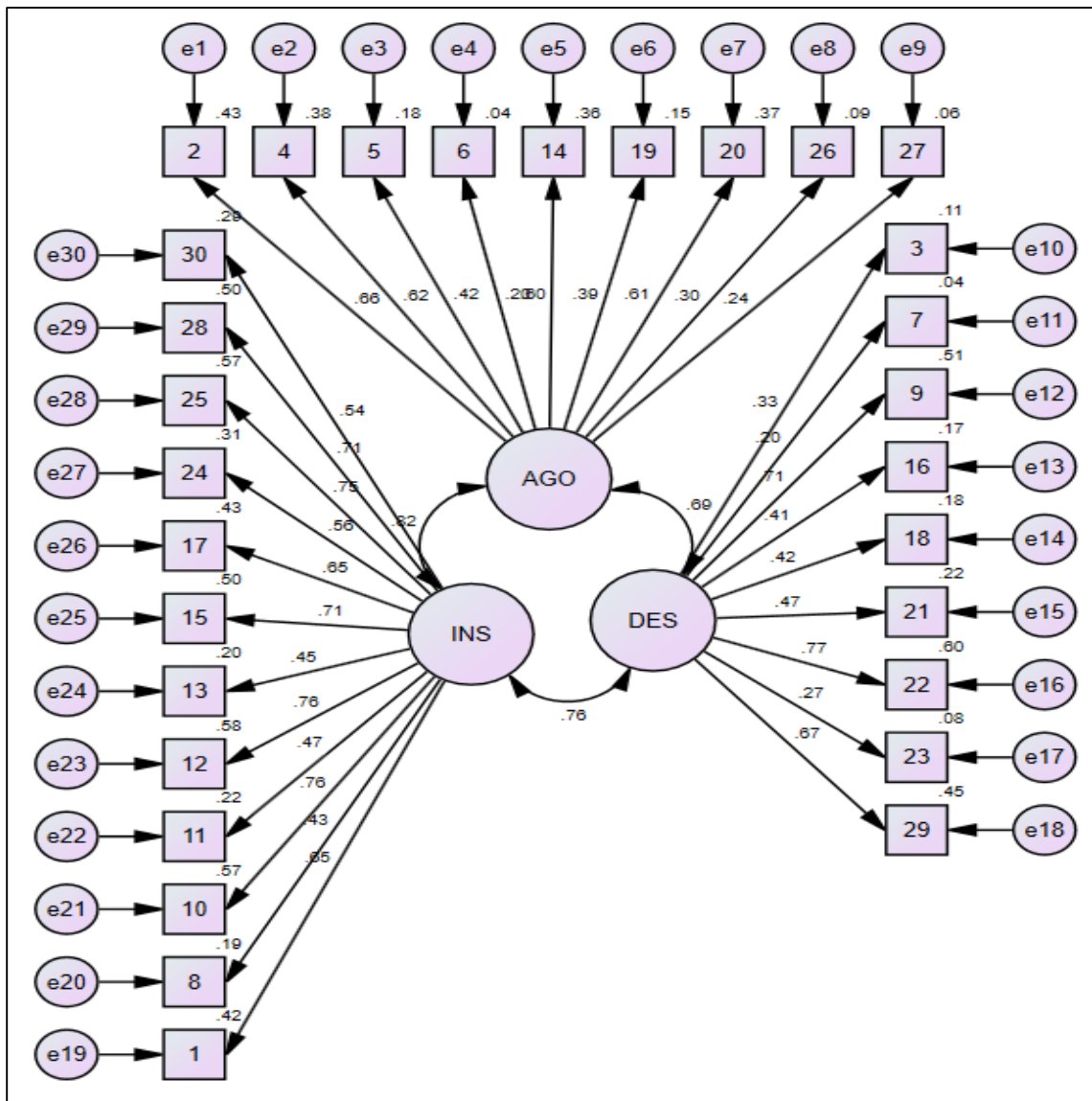


Figura 1.

Diagrama de senderos del modelo teórico de la Escala de Desgaste Ocupacional

En la figura 1 se visualiza el diagrama de senderos del modelo teórico de la Escala de Desgaste Ocupacional, donde se muestran las cargas factoriales estandarizadas, correlaciones entre factores latentes y errores de medición de los ítems.

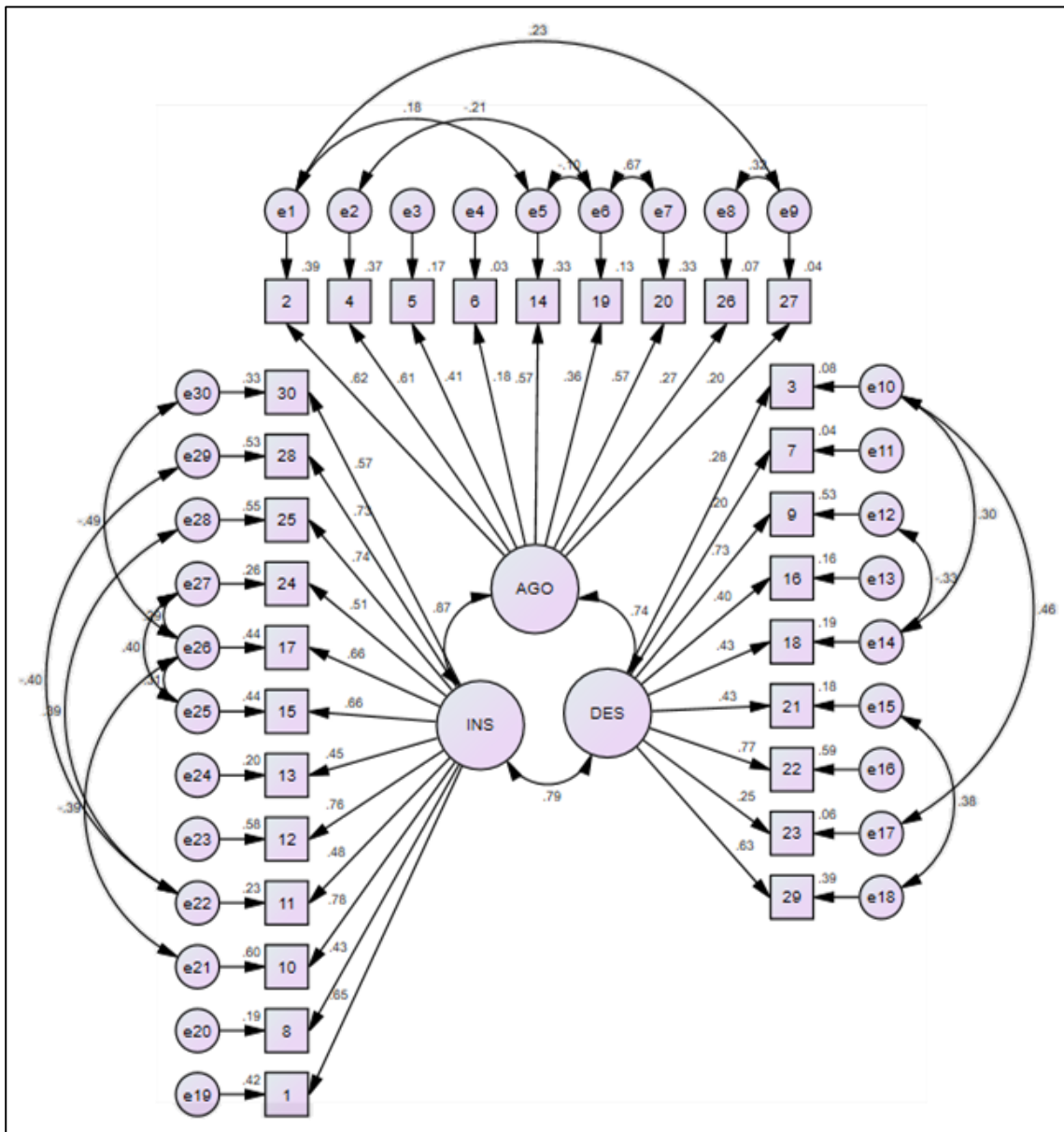


Figura 2.

Diagrama de senderos del modelo reespecificado de la Escala de Desgaste Ocupacional

En la figura 2 se expresa el diagrama de senderos del modelo teórico de la Escala de Desgaste Ocupacional, donde se muestran las cargas factoriales estandarizadas, correlaciones entre factores latentes, errores de medición de los ítems y correlación entre errores con mayor índice de modificación.

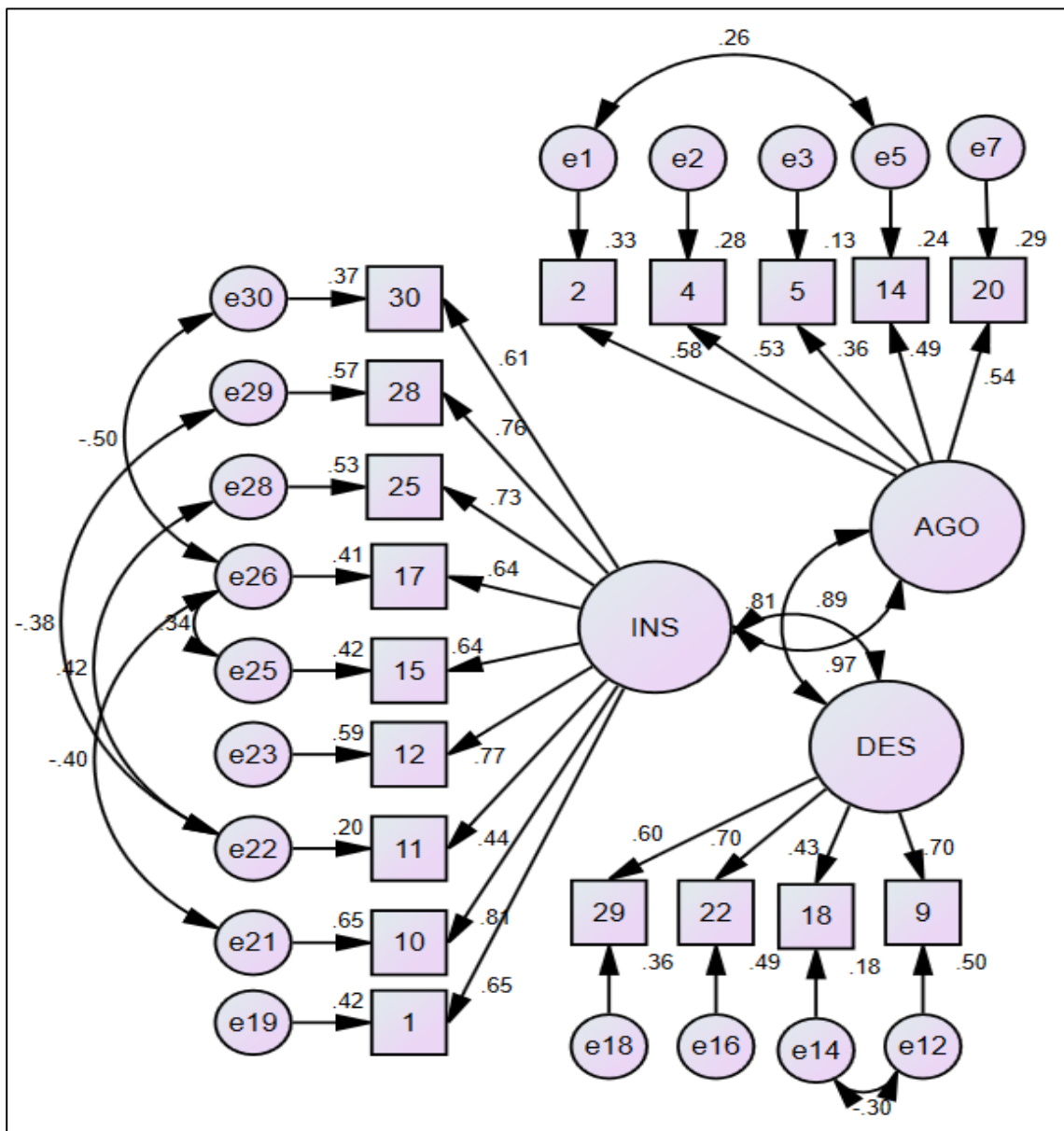


Figura 3.

Diagrama de senderos del modelo reespecificado de la Escala de Desgaste Ocupacional

En la figura 3 se representa el diagrama de senderos del modelo teórico de la Escala de Desgaste Ocupacional, donde se muestran las cargas factoriales estandarizadas, correlaciones entre factores latentes, errores de medición de los ítems y correlación entre errores con mayor índice de modificación conservando solamente los ítems con cargas factoriales mayores a .50 y con menos errores correlacionados.

Tabla 3.

Cargas Factoriales estandarizadas de los modelos comparados para la escala del Desgaste Ocupacional

| Ítems | Teórico | Reespecificado | Reducido |
|-------|---------|----------------|----------|
| | 3FT-30 | 3FR-30 | 3FR-18 |
| 2 | .66 | .62 | .58 |
| 4 | .62 | .61 | .53 |
| 5 | .42 | .41 | .36 |
| 6 | .20 | .18 | |
| 14 | .60 | .57 | .49 |
| 19 | .39 | .36 | |
| 20 | .61 | .57 | .54 |
| 26 | .30 | .27 | |
| 27 | .24 | .20 | |
| 3 | .33 | .28 | |
| 7 | .20 | .20 | |
| 9 | .71 | .73 | .70 |
| 16 | .41 | .40 | |
| 18 | .42 | .43 | .43 |
| 21 | .47 | .43 | |
| 22 | .77 | .77 | .70 |
| 23 | .28 | .25 | |
| 29 | .67 | .63 | .60 |
| 1 | .65 | .65 | .65 |
| 8 | .44 | .44 | |
| 10 | .76 | .78 | .81 |
| 11 | .47 | .48 | .45 |
| 12 | .76 | .76 | .77 |
| 13 | .45 | .45 | |
| 15 | .71 | .66 | .64 |
| 17 | .65 | .66 | .64 |
| 24* | .56 | .51 | |
| 25 | .76 | .74 | .73 |
| 28 | .71 | .73 | .76 |
| 30 | .54 | .57 | .61 |

*Aunque presenta carga factorial mayor a .50, en suma, tiene más índice de modificación por correlación entre errores

En la Tabla 3 (véase la pag 33) se muestran las cargas factoriales estandarizadas de los tres modelos a comparación, donde el modelo teórico presentó valores entre .20 a .66 en el factor agotamiento emocional, de .20 a .77 en el factor despersonalización y ente .44 a .76 en el factor insatisfacción de logro del modelo teórico, además se aprecian valores entre .18 a .62 en el factor agotamiento emocional, de .20 a .77 en el factor despersonalización y ente .44 a .78 en el factor insatisfacción de logro del modelo teórico reespecificado, finalmente se hallaron valores entre 36 a .58 en el factor agotamiento emocional, de .43 a .70 en el factor despersonalización y ente .45 a .81 en el factor insatisfacción de logro del modelo resumido con 18 ítems.

Tabla 4.

Índices de ajuste del Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de Desgaste Ocupacional

| Índices de ajuste y criterio | | Teórico 3FT-30 | Reespecificado 3FR-30 | Reducido 3FR-18 |
|--|----------|-------------------|--------------------------|--------------------|
| AJUSTE ABSOLUTO | | | | |
| Chi cuadrado | X^2 | 8307.6 | 6177.21 | 325.5 |
| Grados de libertad | GI | 465 | 385 | 125 |
| Radio de verosimilitud | X^2/GI | 17.8 | 16.0 | 2.60 |
| Raíz del residuo cuadrático medio | RMR | .23 | .21 | .062 |
| Índice de bondad de ajuste | GFI | .85 | .87 | .95 |
| AJUSTE COMPARATIVO | | | | |
| Índice relativo de ajuste | RFI | .78 | .80 | .95 |
| Índice normado de ajuste | NFI | .80 | .82 | .93 |
| AJUSTE PARSIMÓNICO | | | | |
| Índice de bondad de ajuste parsimónico | PGFI | .74 | .72 | .69 |
| Índice normado de ajuste parsimónico | PNFI | .73 | .73 | .76 |

3FT-30: Modelo teórico de tres factores con 30 ítems

3FR-30: Modelo reespecificado de tres factores con 30 ítems

3FR-18: Modelo reespecificado de tres factores con 18 ítems

En la tabla 4, se muestran los resultados del análisis factorial confirmatorio de la Escala de Desgaste Ocupacional, obtenidos mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados, encontrándose una razón X^2/gI de 17.8, un RMR de .23 y un GFI de .85, además los índices de ajuste comparativo muestran un RFI de .78 y un NFI de .80, mientras que los índices parsimónicos muestran un PGFI de .74 y un PNFI de .73 para el modelo teórico; una razón X^2/gI de 16.0, un RMR de .21 y un GFI de .87, además los índices de ajuste comparativo muestran un RFI de .80 y un NFI de .82, mientras que los índices parsimónicos muestran un PGFI de .72 y un PNFI de .73 para el modelo teórico reespecificado en base a la correlación entre errores con mayor índice de modificación y ; una razón X^2/gI de 2.6, un RMR de .062 y un GFI de .95, además los índices de ajuste comparativo muestran un RFI de .95 y un NFI de .93, mientras que los índices parsimónicos muestran un PGFI de .69 y un PNFI de .76 para el modelo reducido de tres factores con solo 18 ítems.

Tabla 5.

Índices de consistencia Omega corregido de la Escala de Desgaste Ocupacional

| Factor | Teórico 3FT-30 | Reespecificado 3FR-30 | Reducido 3FR-18 |
|-------------------------|-------------------|--------------------------|--------------------|
| Insatisfacción de Logro | .70 | .69 | .65 |
| Despersonalización | .73 | .71 | .70 |
| Agotamiento | .89 | .88 | .88 |

En la Tabla 5 se muestran los índices de consistencia interna omega corregido por correlación entre errores, encontrándose un valores entre .70 a .89 en las escalas con el modelo teórico, de .69 a .88 en las escalas con el modelo reespecificado y de .65 a .88 en las escalas con el modelo resumido de 18 ítems.

IV. DISCUSIÓN

El desgaste ocupacional (SQT) es una dificultad laboral de índole psicosocial de mucha importancia en los últimos años, asimismo, lo definen como una respuesta psicológica ante el estímulo del estrés del trabajo crónico en base a la interacción con los demás y al aspecto emocional, el cual aparece en mayor proporción en los trabajadores y/o profesionales que mantienen contacto directo con los clientes o usuarios (Ortega y López, 2004). Por eso, surgió la necesidad de evaluar esta variable del desgaste ocupacional en una población específica del contexto peruano; para lo cual se empleó la Escala de Desgaste Ocupacional de Uribe (2010).

Al respecto, trasladando esto a la realidad local, se procedió a responder la pregunta de la presente investigación y se determinó las propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en conductores de taxi, ante lo cual se determinó que dichas propiedades son adecuadas y similares a las encontradas por el modelo propuesto por Uribe (2010). Lo que significa que, las particularidades de la población del presente estudio se ajustan a las propiedades psicométricas del cuestionario original, por lo tanto, se puede generalizar los resultados para aquellas poblaciones del contexto local con características similares.

Seguidamente se detalla los resultados hallados en respuesta a los objetivos de la investigación:

Primeramente, se determinaron evidencias de validez de constructo; esto se lleva a cabo para observar que el test mide el constructo o rasgo que realmente pretende medir (Abad, Garrido, Ponsoda y Olea, 2006). Dicho análisis se realizó para la muestra conformada 350 conductores de taxi del distrito de Trujillo.

Para lo cual, se ejecutó mediante el método del análisis factorial confirmatorio; con respecto a este método, ayuda a establecer la validez de constructo confirmando la replicación de la estructura del constructo que se está pretendiendo medir (Morales, 2011).

En el análisis factorial confirmatorio, se ejecutó las cargas factoriales estandarizadas de los tres modelos a comparación, donde el modelo teórico

presentó valores entre .20 a .66 en el factor agotamiento emocional, de .20 a .77 en el factor despersonalización y ente .44 a .76 en el factor insatisfacción de logro del modelo teórico, además se aprecian valores entre .18 a .62 en el factor agotamiento emocional, de .20 a .77 en el factor despersonalización y ente .44 a .78 en el factor insatisfacción de logro del modelo teórico reespecificado, finalmente se hallaron valores entre 36 a .58 en el factor agotamiento emocional, de .43 a .70 en el factor despersonalización y ente .45 a .81 en el factor insatisfacción de logro del modelo resumido con 18 ítems.

Posteriormente, se obtuvo mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados, encontrándose una razón χ^2/gl de 17.8, un RMR de .23 y un GFI de .85. Además, los índices de ajuste comparativo muestran un RFI de .78 y un NFI de .80. Asimismo, mientras que los índices parsimónicos muestran un PGFI de .74 y un PNFI de .73 para el modelo teórico.

Para el modelo reespecificado, se halló una razón χ^2/gl de 16.0, un RMR de .21 y un GFI de .87, además lo índices de ajuste comparativo muestran un RFI de .80 y un NFI de .82, mientras que los índices parsimónicos muestran un PGFI de .72 y un PNFI de .73 para el modelo teórico reespecificado en base a la correlación entre errores con mayor índice de modificación. Señalándose un mejor resultado en el primer modelo, lo que significa este estadístico evalúa la disminución del estadístico χ^2 del segundo modelo con respecto al modelo teórico.

Para el modelo reducido de 18 ítems, se encontró una razón de χ^2/gl de 2.6, un RMR de .062 y un GFI de .95, además lo índices de ajuste comparativo muestran un RFI de .95 y un NFI de .93, mientras que los índices parsimónicos muestran un PGFI de .69 y un PNFI de .76 para el modelo reducido de tres factores con solo 18 ítems.

Al analizar los tres modelos, se puede estimar que no existe mucha diferencia entre el modelo teórico y reespecificado. No obstante, en el ajuste comparativo en el modelo reducido es mejor que los dos modelos anteriores. Siendo así, los índices de ajuste son los más utilizados ya que es independiente del tamaño muestral y toma en cuenta la parquedad del modelo (Lara, 2014).

El procedimiento de dichos resultados difiere de los encontrados por Zavala (2013), ya que empleó el método de correlación ítem-test, hallando valores entre 0.212 a 0.657 en varones y 0.213 a 0.596 en mujeres, pero en una población docente. A diferencia del estudio de Chávez (2016) en trabajadores de la municipalidad, si realizó análisis factorial confirmatorio presentando un adecuado ajuste de bondad en ambos sexos según los factores gastrointestinales varones 0.912 y mujeres 0.901, en psiconeuróticos varones 0.933 y mujeres 0.952, y en dolor varones 0.947 y mujeres 0.988.

Respecto, al establecimiento de la confiabilidad del EDO, se prosiguió a evaluar el análisis de consistencia interna mediante la consistencia interna omega corregido por correlación entre errores, encontrándose un valores entre 0.70 a 0.89 en las escalas con el modelo teórico, de 0.69 a 0.88 en las escalas con el modelo reespecificado y de 0.65 a 0.88 en las escalas con el modelo resumido de 18 ítems.

No obstante, el procedimiento de estos resultados de confiabilidad fueron diferentes a los obtenido por el autor, ya que en la prueba original se empleó alfa de Cronbach, es decir, Uribe (2010) desarrolló un análisis de consistencia interna utilizando un Alfa de Cronbach considera el número de elementos del cuestionario, la varianza de cada ítem y el total, basando su derivación en la covarianza media entre los “n” ítems como un estimador de la confiabilidad de un test de longitud $n=1$. El instrumento final estuvo conformado por 30 reactivos teóricos con una consistencia interna general de 0.8910 de Alfa de Cronbach, en los factores Agotamiento 0.7894, Despersonalización 0.7748 y en Insatisfacción de logro 0.8620.

Así también, se reportó mediante el método de Alfa de Cronbach, en las investigaciones de Zavala (2013) y Chávez (2016), encontrándose en la primera coeficientes de alfa de Cronbach tanto en varones (0.924) y mujeres (0.927). Y en el segundo estudio, en lo que respecta a los varones presentó una elevada confiabilidad 0.904 y en mujeres se obtuvo también una elevada confiabilidad de 0.921.

Por lo cual, se concluye que los índices de confiabilidad hallados son similares a los del autor Uribe (2010) a pesar de emplear un diferente procedimiento, no obstante comparados con los índices de confiabilidad de las investigaciones de Zavala (2013) y Chávez (2016), estas últimas son superiores a las halladas, lo que significa que puede deberse a las características de la población a la que se aplica el instrumento. Cabe resaltar que la que población de esta investigación en la que se aplicó el instrumento posee características distintas a la muestra original de las otras investigaciones (Oviedo y Campos, 2005).

Finalmente, con los resultados obtenidos en validez y confiabilidad, permite concebir que mediante los cambios necesarios de los ítems y de las subescalas que componen el EDO, se tendría un buen grado de funcionamiento que ha demostrado la prueba específicamente en los conductores de taxi de Trujillo.

V. CONCLUSIONES

- Se halló la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados, Encontrándose una razón X^2/gf de 17.8, un RMR de .23 y un GFI de .85 en el modelo teórico. Se halló una razón X^2/gf de 16.0, un RMR de .21 y un GFI de .87 en el modelo reespecificado y para el modelo reducido de 18 ítems, se encontró una razón de X^2/gf de 2.6, un RMR de .062 y un GFI de .95.
- Se estimó la confiabilidad a través del análisis de consistencia interna mediante el estadístico omega corregido por correlación entre errores, encontrándose valores entre .70 a .89 en las escalas con el modelo teórico, de .69 a .88 en las escalas con el modelo reespecificado y de .65 a .88 en las escalas con el modelo resumido de 18 ítems.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda ampliar la presente investigación en otras regiones, con el fin de que se elaboren baremos con respeto a una población más amplia, en todas las subescalas del EDO, y por lo tanto, generalizables a todo tipo de población de conducción de taxi.
- Asimismo, se sugiere realizar otros estudios de tipo psicométrico, con la finalidad de aplicar el método test retest dado que contribuye a una medición más precisa otorgando estabilidad de los resultados a lo largo del tiempo; y también, se recomienda realizar, un análisis por género, porque permite mejores resultados en cuanto la exactitud.

VII. REFERENCIAS

- Abad, F; Garrido, J; Olea, J y Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría. Teoría Clásica de los Tests y Teoría de Respuesta al Ítem*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Psicología.
- Albee, G. (2000). Comentario sobre la prevención y el asesoramiento psicológico. *El Psicólogo Orientador*, 28 (6), 845-853
- Bielich, C. (2009). Transporte público limeño y la guerra del centavo. Transformaciones, problemas y desafíos en las grandes ciudades. *Revista Argumentos*, 3(2), pp. 26-33. Recuperado de <http://revistaargumentos.iep.org.pe/wp-content/uploads/2014/01/No.-2-Mayo-2009.pdf>
- Bosqued, M. (2008). *Quemados: El Síndrome Del Burnout: Qué es y cómo Superarlo*. Buenos Aires: Ed. Paidós Iberica.
- Chávez, G. (2008). *Guía metodológica para la elaboración de proyectos e informes para estudiantes de Psicología de la UCV*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Chávez, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del EDO Escala de Desgaste Ocupacional en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Domínguez, S. (2011). *La escala de Intervalo*. Artículos. Recuperado de: <http://www.stelladominguez.com/2011/03/eintervalos/>
- Forbes, R. (2014). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Revista CEGESTI, Éxito Empresarial*. Vol, 10(160), pp. 1-4. Recuperado de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/101007/Sindrome_de_Burnout_-_síntomas_causas_y_medidas_de_atencion_en_la_empresa.pdf
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. (2012). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española Salud Pública*, 237-341.

- Gil-Monte, P; Salanova, M; Aragón, J y Schaufel, W (2012). *El Síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales*. Valencia (España).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hurtado, D. y Pereira, F. (2012). El síndrome de desgaste profesional (burnout syndrome): manifestación de la ruptura de reciprocidad laboral. *Revista Salud Bosque*, 2(2), pp.29-38. Recuperado de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/revista_salud_bosque/volumen2_numero2/sindrome_desgaste_profesional-vol2_num2.pdf
- Lara, A. (2014). *Introducción a las ecuaciones estructurales en AMOS y R*. Recuperado de http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriamastrantonio_lara_hormigo/
- Lima, C. y Juárez, A. (2008). Estrés laborales en conductores de transporte público colectivo en el Estado de Morelos en México. *Revista Ciencia y Trabajo*, 4(30), pp. 126-131.
- Márquez, S. (2006). *Estrategias de afrontamiento del estrés en el ámbito deportivo: fundamentos teóricos e instrumentos de evaluación*. International Journal of Clinical and Health Psychology, 6(2), 359-378.
- Mercado, A. y Gil-Monte, P. (2010). Características psicométricas del “Cuestionario para la evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo” en maestros mexicanos. *Revista de Educación*. Vol. 43(7), pp. 359-367. Septiembre-diciembre 2012.
- Mikulic, I. (2008). *Construcción y Adaptación de Pruebas Psicológicas*. Modulo I, Catedra I. Recuperado de http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/059_psicometricas1/tecnicas_psicometricas/archivos/f2.pdf
- Morales, P. (2011). *Estadística Aplicada En Las Ciencias Sociales*. Madrid, España: Ed. Moratta.
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. (2da. Ed). México: Pearson.

- Organización Mundial de la Salud- OMS (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Ginebra, Suiza: Catalogación por la Biblioteca de la OMS. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Ortega, C. y López, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: Revisión y perspectivas. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 4(2), pp. 137-160.
- Oviedo, H. y Campos, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. 15(3), pp.118-136.
- Poy, M. (2003). *Las contribuciones de la psicodinámica del trabajo y de la psicología ergonómica a la comprensión de las relaciones entre trabajo y salud mental. Algunas aportaciones al estudio del estrés*. Cuaderno de trabajo de Psicología del trabajo, salud y organizaciones del Doctorado en Psicología. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Salazar, S. y Pereda, E. (2010). Síndrome de burnout y patrones de comportamiento ante tráfico en conductores. *Revista Psicología de la Universidad Cesar Vallejo*, 141-169.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (4ta ed.). Lima: Ed. Visión Universitaria.
- Scheaffer, R y Mendenhall, W. (2007). *Elementos de Muestreo*. (6º ed.). Madrid: Thomson.
- Secretaría de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente (2015). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral*. España: Ed. UGT Aragón
- Uribe, J. (2010). *EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)*. México: Ed. Manual Moderno.
- Uribe, J., López, P., Pérez, C. & García, A. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(2), pp. 1554-1571. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S200747191470393X>
- Zavala, J. (2013). *Propiedades psicométricas de la Escala de Desgaste ocupacional en docentes de secundaria de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo.

ANEXOS

Protocolo del EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout).

EDO

**Cuestionario
(F01)**

INSTRUCCIONES

A continuación se le presentarán una serie de enunciados a los cuales debe responder considerando su forma de pensar, sentir y actuar en determinadas situaciones; le pedimos que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos es de gran utilidad.

Para contestar utilice la **HOJA DE RESPUESTAS (F02)** anexa, marcando con una X el cuadrado correspondiente a la respuesta que describa mejor su forma de pensar, sentir y actuar.

Se le presentarán dos tipos de enunciados, los cuales tienen **seis opciones de respuesta**. En el primer tipo va en una escala de **Totalmente en Desacuerdo (TD)**, **Parcialmente de Desacuerdo (PD)**, **Desacuerdo (D)**, **Acuerdo (A)**, **Parcialmente de Acuerdo (PA)** y **Totalmente de Acuerdo (TA)** y puede elegir cualquiera de las seis opciones.

Ejemplo Tipo 1) 1. Considero que es importante asistir a fiestas

| | | | | | | | |
|--|----|----|----|---|---|----|----|
| | | TD | PD | D | A | PA | TA |
| | 1. | X | | | | | |

En el segundo tipo de enunciados le pedimos que responda **¿con qué frecuencia...?** Ha tenido cierto padecimiento, debe contestar sin considerar los efectos producidos por sustancias como alcohol, estimulantes, cafeína, cocaína, opiáceos, sedantes, antidepresivos, hipnóticos, ansiolíticos, etc. Va en una escala de **Nunca (N)**, **Casi Nunca (CN)**, **A veces (AV)**, **Con Frecuencia (CF)**, **Casi Siempre (CS)**, y **Siempre (S)**.

Ejemplo Tipo 2) ¿Con qué frecuencia...?

2. Tienes sangrado por la nariz.

| | | | | | | | |
|--|----|---|----|----|----|----|---|
| | | N | CN | AV | CF | CS | S |
| | 2. | | | | | | X |

EN LAS PREGUNTAS NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS

Sus repuestas son anónimas y confidenciales

Sólo serán utilizadas con fines estadísticos

**NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
¡GRACIAS!**

¿CÓMO ME SIENTO EN EL TRABAJO?

1. Siento que mi trabajo es tan repetitivo, que ya no me gusta.
2. Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.
3. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien.
4. Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.
5. Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo.
6. Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.
7. Me cuesta mucho ser cortés con los usuarios de mi trabajo.
8. Siento que haría mejor mi trabajo si tuviera otro tipo de empleo.
9. Establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo.
10. Hace mucho tiempo que dejé de hacer mi trabajo con pasión.
11. Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.
12. Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso.
13. Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.
14. Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna.
15. Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.
16. En mi trabajo todos me parecen extraños, por lo cual no me interesa interactuar con ellos.
17. Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.
18. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato mal.
19. Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado.
20. Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.
21. Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo.
22. Se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo.

23. Aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo, lo trato bien.
24. Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.
25. Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.
26. Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer.
27. Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo.
28. No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros.
29. Proporcionar un buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí.
30. En mi trabajo he llegado a un momento en que actúo únicamente por lo que me pagan.

CON QUÉ FRECUENCIA...?

31. Consideras que tienes sueño en exceso (más de 8 horas).
32. Te sientes deprimido (muy triste).
33. Sientes que la calidad de tu sueño es mala.
34. Tienes dolores de cabeza.
35. Sientes dificultad para pasar alimentos.
36. Te despiertas bruscamente con gritos, llanto y mucho miedo.
37. Te has desmayado.
38. Tienes dolor durante tus relaciones sexuales.
39. Sientes indiferencia sexual.
40. Tienes pesadillas que alteran tu tranquilidad al dormir.
41. Te sientes desesperado (ansioso).
42. Despiertas y eres incapaz de moverte o hablar.
43. Te duelen las articulaciones de brazos y piernas.
44. Sufres malestar al comer diferentes alimentos.
45. Sufres vómitos.
46. Pierdes sensibilidad táctil (manos, piel, etc.).
47. Tienes dolores en el abdomen.
48. Tienes la sensación de debilidad muscular en ciertas partes de tu cuerpo.
49. Te duele la espalda y el cuello
50. Tienes molestias al orinar.
51. Consideras que tienes problemas respiratorios al dormir (p. ej., roncar).
52. Te levantas de la cama durante la noche sin despertar.
53. Sientes un nudo en la garganta.
54. Llegas a perder la voz.
55. Dejas de dormir por varios días.
56. Sientes que interrumpes tu sueño durante la noche.

57. Sufres náuseas.
58. Sufres golpes irresistibles de sueño en situaciones inadecuadas (p. ej., manejando, conversando).
59. Te duele el pecho.
60. Tienes molestias al defecar.
61. Tienes problemas para alcanzar un orgasmo cuando estás con una pareja.
62. Sufres diarrea.
63. Tienes la sensación de perder el equilibrio.
64. Te despiertas sintiendo taquicardia, sudoración, tensión muscular y confusión.
65. Tienes problemas de eyaculación precoz.
66. Tienes problemas de erección.
67. Tienes problemas para alcanzar la eyaculación.

Hoja de respuestas (F02)

EDO

TD PD D A PA

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 1 | | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| 4 | | | | | | |
| 5 | | | | | | |
| 6 | | | | | | |
| 7 | | | | | | |
| 8 | | | | | | |
| 9 | | | | | | |
| 10 | | | | | | |
| 11 | | | | | | |
| 12 | | | | | | |
| 13 | | | | | | |
| 14 | | | | | | |
| 15 | | | | | | |
| 16 | | | | | | |
| 17 | | | | | | |
| 18 | | | | | | |
| 19 | | | | | | |
| 20 | | | | | | |
| 21 | | | | | | |
| 22 | | | | | | |
| 23 | | | | | | |
| 24 | | | | | | |
| 25 | | | | | | |
| 26 | | | | | | |
| 27 | | | | | | |
| 28 | | | | | | |
| 29 | | | | | | |
| 30 | | | | | | |

TD = Totalmente Desacuerdo
 PD = Parcialmente Desacuerdo
 D = Desacuerdo
 A = Acuerdo
 PA = Parcialmente de Acuerdo
 TA = Totalmente de Acuerdo

N CNAV CF CS S

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 31 | | | | | | |
| 32 | | | | | | |
| 33 | | | | | | |
| 34 | | | | | | |
| 35 | | | | | | |
| 36 | | | | | | |
| 37 | | | | | | |
| 38 | | | | | | |
| 39 | | | | | | |
| 40 | | | | | | |
| 41 | | | | | | |
| 42 | | | | | | |
| 43 | | | | | | |
| 44 | | | | | | |
| 45 | | | | | | |
| 46 | | | | | | |
| 47 | | | | | | |
| 48 | | | | | | |
| 49 | | | | | | |
| 50 | | | | | | |
| 51 | | | | | | |
| 52 | | | | | | |
| 53 | | | | | | |
| 54 | | | | | | |
| 55 | | | | | | |
| 56 | | | | | | |
| 57 | | | | | | |
| 58 | | | | | | |
| 59 | | | | | | |
| 60 | | | | | | |
| 61 | | | | | | |
| 62 | | | | | | |
| 63 | | | | | | |
| 64 | | | | | | |
| 65 | | | | | | |
| 66 | | | | | | |
| 67 | | | | | | |

Tabla 6.

Estadísticos descriptivos de los ítems de la Escala de Desgaste Ocupacional

| Ítem | Media | Desviación estándar | Asimetría | Curtosis | Mínimo | Máximo |
|------|-------|------------------------|-----------|----------|--------|--------|
| 1 | 3.34 | 1.15 | .06 | -1.08 | 1 | 5 |
| 2 | 3.80 | 1.27 | -.62 | -.79 | 1 | 5 |
| 3 | 2.93 | 1.25 | 1.13 | 1.14 | 1 | 6 |
| 4 | 2.92 | 1.41 | .46 | -1.21 | 1 | 5 |
| 5 | 2.36 | .68 | -.60 | -.71 | 1 | 3 |
| 6 | 2.75 | 1.20 | 1.47 | 2.40 | 1 | 6 |
| 7 | 2.72 | 1.02 | .93 | .57 | 1 | 5 |
| 8 | 4.21 | 1.26 | -.64 | -.25 | 1 | 6 |
| 9 | 3.38 | 1.49 | -.06 | -1.62 | 1 | 5 |
| 10 | 3.57 | 1.33 | -.18 | .03 | 1 | 6 |
| 11 | 4.08 | 1.18 | -.55 | .00 | 1 | 6 |
| 12 | 3.74 | 1.37 | -.65 | -.28 | 1 | 6 |
| 13 | 4.58 | 1.01 | -.60 | 2.07 | 1 | 6 |
| 14 | 4.28 | 1.28 | -.49 | .33 | 1 | 6 |
| 15 | 3.52 | 1.50 | -.28 | -1.59 | 1 | 5 |
| 16 | 2.54 | 1.00 | 1.09 | 1.13 | 1 | 5 |
| 17 | 3.13 | 1.30 | .43 | -1.02 | 1 | 6 |
| 18 | 3.01 | 1.38 | .41 | -1.02 | 1 | 6 |
| 19 | 4.59 | 1.12 | -1.01 | 1.67 | 1 | 6 |
| 20 | 4.32 | 1.33 | -.66 | .38 | 1 | 6 |
| 21 | 3.66 | 1.56 | -.19 | -1.61 | 1 | 6 |
| 22 | 4.25 | 1.01 | -1.17 | .14 | 2 | 5 |
| 23 | 3.25 | 1.34 | .25 | -1.55 | 1 | 5 |
| 24 | 2.77 | 1.44 | .67 | -1.05 | 1 | 6 |
| 25 | 3.79 | 1.37 | -1.03 | -.17 | 1 | 5 |
| 26 | 2.69 | 1.18 | 1.16 | .47 | 1 | 6 |
| 27 | 3.16 | 1.49 | .53 | -1.20 | 1 | 6 |
| 28 | 3.38 | 1.58 | -.09 | -1.71 | 1 | 6 |
| 29 | 2.77 | 1.38 | .76 | -.82 | 1 | 6 |
| 30 | 4.09 | 1.47 | -.50 | -.21 | 1 | 6 |

Tabla 7.

Análisis de Mardia de la Asimetría y Curtosis Multivariante

| Test | Coeficiente | Estadístico | gl | P |
|-------------------|-------------|-------------|------|--------|
| Falta de simetría | 34.759 | 4074.297 | 1330 | 1.000 |
| Curtosis | 469.02 | 32.790 | | .000** |

**p<.01

ANEXO 03

Tabla 8.

Matriz de índices de modificación según errores correlacionados

| Error | 2 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | Total |
|-------|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 5.7 | 5.07 | 43.2 | 6.09 | 22.7 | | 28.2 | | | 34 | | | 4.61 | 6.54 | 28.4 | 22 | 70.9 | 6.03 | | | 22.8 | 5.68 | | 14.2 | 9.45 | 6.42 | 36.8 | 30.8 | 410 |
| 2 | | | | 43.9 | | 11.9 | | 9.09 | 12.5 | 8.72 | | | | | 5.8 | 16.3 | 19.5 | | 12.7 | 11 | 27.8 | 12.6 | 24.8 | | 35.8 | | 7.96 | 4.52 | 265 |
| 3 | | | 6.52 | | 4.85 | 10 | 4.57 | 29.5 | 27.9 | 5.16 | 7.5 | 5.34 | 75.2 | | 9.11 | 30.2 | 9.64 | | | 4.88 | 6.49 | 6.76 | | | 5.47 | 15.1 | 6.95 | | 271 |
| 4 | | | 4.28 | 7.66 | | 7.33 | 14 | | 20.3 | 40.8 | | 18.7 | 34.6 | 29.7 | 7.48 | | | 47.2 | 47.6 | 12.4 | | 35 | 8.54 | | 16.3 | | 47.4 | | 399 |
| 5 | | | | 40.1 | 5.86 | | 31.6 | 7.88 | 61.7 | 12 | 26.7 | 8.75 | 32.2 | 17.1 | 4.7 | | 54.5 | | 18.4 | 8.59 | | 23.7 | | | 5.5 | 23.5 | | | 383 |
| 6 | | | | | 43.9 | | | 9.76 | 56.6 | | | | 17.2 | 4.56 | 6.9 | 15.1 | 10 | 12.2 | 13.1 | | 4.3 | | | | 19.8 | | 13.6 | 6.25 | 233 |
| 7 | | | | | | 11.5 | 16.8 | 9.22 | 5.49 | 12.6 | 15.8 | | | 20.7 | 17.6 | 5.47 | 22.1 | | | | 17.8 | 7.24 | 37.9 | 12.6 | 15.4 | 14.1 | | 66.2 | 308 |
| 8 | | | | | | | 39.3 | 11.4 | 15.4 | | | | | | 11.3 | | 7.04 | 6.52 | 28.3 | | 51 | | 24 | 54.6 | 53.2 | | | 62.2 | 364 |
| 9 | | | | | | | | 34.4 | 25.9 | | 46.1 | | 22.1 | | 4.56 | 12.8 | 13.5 | 13.9 | 37.9 | 13.5 | 5.43 | | | 19.7 | 14 | 15.8 | 33.3 | 59.9 | 373 |
| 10 | | | | | | | | | 17.8 | 9.76 | 14.1 | 24.7 | | 16.4 | 59.9 | 9.59 | 4.72 | | | | 20.1 | 44.2 | | | | | 6.07 | 22.1 | 249 |
| 11 | | | | | | | | | | | | 6.19 | 13.3 | | | | 13.9 | 5.92 | 12.2 | | | 8.61 | | 10.4 | | 8.85 | | 33.4 | 113 |
| 12 | | | | | | | | | | | | 32.4 | 17.3 | 12.7 | | 12 | | 16.6 | 9.91 | 4.05 | | 4.15 | | | 7.14 | 4.46 | 87.1 | | 208 |
| 13 | | | | | | | | | | | | | | 4.84 | | 9.19 | | | 11.1 | | | | 6.7 | | 33 | 6 | | 9.82 | 80.6 |
| 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 114 | 6.49 | 10 | 5.57 | 36.1 | 6.88 | | 179 |
| 15 | | | | | | | | | | | | | 5.64 | | | 35.6 | 4.67 | | 12 | 9.06 | | | | | | 4.6 | 9.64 | | 81.2 |
| 16 | | | | | | | | | | | | | | | | 6.69 | | 6.08 | | 13.4 | 50.3 | 37.3 | | 25.1 | 4.07 | 11 | 11.7 | 33.8 | 199 |
| 17 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 14.3 | 7.12 | | 6.14 | 28.4 | | | 33.3 | 4.06 | 54.4 | 148 | |
| 18 | | | | | | | | | | | | | | | | | 19.7 | | 5.57 | | | | | 37.6 | | 16.3 | 10.8 | 21.7 | 112 |
| 19 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 21.5 | | 15.1 | | 11.3 | | | 32 | | | 79.9 |
| 20 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 7.85 | 8.01 | 15.3 | | | | | 8.07 | | 39.2 |
| 21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 11.7 | 9.33 | | | 35.9 | 19.6 | | | 15.1 | 91.7 |
| 22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 18.8 | | | | 10.8 | 61.5 | 34.8 | | 126 |
| 23 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 26.9 | 26.9 |
| 24 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 59.1 | | 49.6 | 48.2 | 37.2 | | 194.1 |
| 25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 50.9 | 52.9 | 13.8 | | 51.6 | 169 |
| 26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 36 | | 13.4 | 84.3 | 134 |
| 27 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 11.1 | 21.4 | 32.4 |
| 28 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 30.1 | 30.1 |

ANEXO 04

Tabla 9.

Matriz de correlaciones de Pearson

| Ítem | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | .59 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | .21 | .18 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | .43 | .27 | .31 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | .09 | .15 | .26 | .24 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | .06 | .30 | -.11 | .11 | .27 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | -.06 | .22 | .28 | -.01 | .35 | .27 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | .20 | .41 | -.03 | .22 | .32 | .43 | .15 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | .37 | .50 | .39 | .41 | .17 | -.22 | .20 | .04 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | .58 | .43 | .08 | .29 | .28 | -.07 | -.01 | .42 | .44 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | .22 | .31 | .04 | .38 | .10 | .22 | .04 | .33 | .30 | .30 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | .37 | .25 | .02 | .22 | .22 | .07 | .13 | .29 | .42 | .70 | .27 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | .25 | .16 | -.25 | .39 | .31 | .34 | -.10 | .37 | .24 | .35 | .28 | .36 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | .55 | .47 | .00 | .24 | .11 | .28 | -.22 | .27 | .12 | .51 | .13 | .38 | .46 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | .50 | .29 | .17 | .46 | .23 | -.05 | .04 | .28 | .41 | .57 | .34 | .55 | .41 | .34 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | .16 | .12 | .32 | .23 | .20 | .07 | .10 | .08 | .29 | .09 | .17 | .18 | .17 | .37 | .29 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | .32 | .39 | .12 | .29 | .13 | .00 | .24 | .24 | .43 | .33 | .34 | .44 | .27 | .31 | .61 | .27 | 1.00 | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | .27 | .23 | .38 | .12 | .14 | -.21 | .20 | .10 | .11 | .23 | .13 | .25 | -.34 | -.01 | .34 | .16 | .38 | 1.00 | | | | | | | | | | | | |
| 19 | .12 | .25 | .10 | .06 | .39 | .41 | .39 | .42 | .08 | .38 | .20 | .32 | .18 | .13 | .20 | .14 | .14 | -.02 | 1.00 | | | | | | | | | | | |
| 20 | .23 | .29 | .00 | .29 | .37 | .36 | .14 | .42 | .11 | .49 | .31 | .49 | .27 | .33 | .22 | .06 | .22 | .05 | .72 | 1.00 | | | | | | | | | | |
| 21 | .31 | .31 | .24 | .25 | -.26 | .21 | -.05 | .01 | .24 | .13 | .25 | .26 | .05 | .38 | .24 | .13 | .30 | .16 | -.08 | .14 | 1.00 | | | | | | | | | |
| 22 | .42 | .32 | .08 | .38 | .22 | .34 | .08 | .31 | .31 | .44 | .15 | .69 | .46 | .49 | .47 | .30 | .27 | .17 | .25 | .51 | .37 | 1.00 | | | | | | | | |
| 23 | .14 | -.05 | .50 | .06 | .18 | -.13 | .10 | -.12 | .25 | .06 | .01 | .24 | -.18 | .03 | .10 | .21 | .14 | .23 | .12 | .18 | .20 | .21 | 1.00 | | | | | | | |
| 24 | .30 | .13 | .01 | .49 | .28 | .22 | .05 | .27 | .19 | .33 | .38 | .40 | .36 | .35 | .60 | .36 | .53 | .26 | .07 | .23 | .17 | .39 | -.14 | 1.00 | | | | | | |
| 25 | .32 | .33 | .14 | .34 | .41 | .16 | .18 | .38 | .35 | .66 | .58 | .63 | .24 | .28 | .46 | .12 | .44 | .42 | .31 | .54 | .27 | .39 | .19 | .46 | 1.00 | | | | | |
| 26 | .20 | .21 | .18 | .28 | .29 | .27 | .27 | .26 | .05 | .00 | .12 | -.07 | .19 | .12 | .26 | .13 | .38 | .07 | .25 | .20 | .01 | .16 | -.11 | .39 | .15 | 1.00 | | | | |
| 27 | .18 | .30 | .41 | .10 | .16 | .23 | .35 | -.13 | .29 | -.14 | -.14 | -.03 | .00 | .32 | .04 | .46 | .21 | .12 | .03 | .01 | .37 | .20 | .02 | .19 | -.08 | .35 | 1.00 | | | |
| 28 | .40 | .50 | .26 | .39 | .31 | -.18 | .14 | .20 | .72 | .54 | .11 | .54 | .20 | .26 | .40 | .28 | .50 | .39 | .13 | .35 | .20 | .41 | .13 | .25 | .51 | .10 | .25 | 1.00 | | |
| 29 | .45 | .42 | .21 | .41 | -.10 | -.06 | .16 | .16 | .59 | .26 | .17 | .40 | .17 | .20 | .35 | .18 | .52 | .30 | -.09 | .05 | .54 | .34 | .23 | .17 | .24 | .11 | .34 | .51 | 1.00 | |
| 30 | .40 | .14 | -.11 | .24 | .31 | .07 | -.16 | .24 | .25 | .60 | .31 | .63 | .35 | .34 | .24 | .01 | .08 | .12 | .22 | .55 | .10 | .53 | .36 | .19 | .63 | -.17 | -.27 | .41 | .10 | 1.00 |

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estas siendo invitado a participar en una investigación sobre “Propiedades Psicométricas de la Escala de Desgaste Ocupacional en conductores de taxi.”, para lo cual se utilizará la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) del autor Uribe (2010). Los resultados de este estudio serán parte de una Tesis y a la vez los resultados permitirán formar la base de la labor de evaluación y diagnóstico organizacional, así como también, al desarrollo de conocimientos sobre el estrés.

Sus respuestas serán totalmente confidenciales, por lo que no necesita escribir su nombre en ninguna parte de la prueba; asimismo, manifiesto que los resultados no serán utilizados para otros fines que no sea esta investigación.

Si es que durante la resolución la prueba tuviese alguna duda, por favor levante la mano y hágamela saber para poder aclararla lo más pronto posible.

Finalmente, le comunico que es libre de dar fin a su participación en el momento que considere necesario, sin ser sometido a represalias.

Deseo contar con su ayuda para lograr esta investigación, por lo que le pido firme este documento como sinónimo de conformidad, y luego responda con sinceridad los Cuestionarios que serán entregados.

Agradezco su participación y la valoro mucho.

Atentamente,

Nora Rodríguez Alcalde.

DNI: _____

Yo,

.....

.....acepto voluntariamente participar en la investigación antes mencionada.

FIRMA